

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan penelitian mengenai pengaruh *Personality Traits* terhadap *Job Performance* dengan *Psychological Capital* sebagai Variabel Moderasi pada anggota organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Jenderal Soedirman, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Extraversion*, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat *Extraversion* anggota BEM Unsoed tidak menjadi faktor yang menentukan tinggi rendahnya performa individu di organisasi karena di BEM Unsoed 2025 sendiri terdapat beberapa kementerian seperti Biro Kesekretariatan, Biro Keuangan, Kementerian Media Kreatif dan Aplikatif, dan Kementerian Media Komunikasi dan Informasi yang memang cenderung bekerja di balik layar.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Conscientiousness*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. *Conscientiousness* ini merupakan prediktor terkuat dibanding dimensi kepribadian lainnya. Hal ini memberikan gambaran bahwa mayoritas anggota

BEM Unsoed 2025 tidak hanya berdisiplin dan terstruktur, tetapi juga memiliki kecenderungan untuk bekerja secara rapi, konsisten, dan teliti dalam penyelesaian tugas.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Agreeableness*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil ini menegaskan bahwa individu yang memiliki kecenderungan lebih kooperatif, empatik, dan toleran cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan mereka dengan tingkat *Agreeableness* yang rendah dan dalam lingkungan BEM Unsoed 2025, tingginya rerata skor *Agreeableness* menunjukkan bahwa anggota BEM Unsoed memiliki kecenderungan kuat untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Openness*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa individu dengan tingkat *Openness* yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam konteks organisasi mahasiswa terutama dalam lingkungan organisasi yang kompleks dan dinamis seperti BEM Unsoed 2025.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Neuriticism*, memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil ini mengindikasikan

bahwa semakin tinggi tingkat *Neuroticism* yang dimiliki individu, maka semakin rendah pula kinerjanya dalam menjalankan tugas organisasi karena Individu dengan tingkat *Neuroticism* tinggi akan lebih mudah mengalami tekanan emosional, merasa kewalahan, dan cenderung menunjukkan perilaku menghindar, yang akhirnya berdampak pada rendahnya performa kerja di organisasi.

6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Psychological Capital* terbukti tidak memoderasi hubungan antara salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Extraversion*, terhadap *Job Performance*. Hal ini mengisyaratkan bahwa keberadaan *PsyCap* tidak mampu mengubah atau memperkuat kontribusi *Extraversion* terhadap *Job Performance* anggota BEM Unsoed 2025 dan selain itu variabel moderasi *PsyCap* cenderung efektif pada trait atau kondisi psikologis yang memang memiliki hubungan dasar yang kuat terhadap *Job Performance* dan dengan lemahnya pengaruh *Extraversion* terhadap *Job Performance* membuat variabel moderasi seperti *PsyCap* pun tidak dapat memperkuat hubungan yang pada dasarnya sudah lemah.
7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Psychological Capital* terbukti memoderasi hubungan antara salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Conscientiousness*, terhadap *Job Performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan *PsyCap* sebagai variabel moderasi mampu menjadi *buffer* pada trait

kepribadian yang berorientasi pada pencapaian dan hasil. Terlebih jika melihat pada dimensi dari *PsyCap*, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*, yang setiap komponennya justru memberikan sumber daya psikologis yang dapat memperkuat efektivitas perilaku *Conscientious* dalam proses kerja. Artinya, anggota BEM Unsoed 2025 yang memiliki trait kepribadian *Conscientiousness* tinggi dapat meningkatkan performanya lebih maksimal lagi jika memiliki *PsyCap* yang tinggi pula.

8. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Psychological Capital* terbukti tidak memoderasi hubungan antara salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Agreeableness*, terhadap *Job Performance*. Temuan ini berarti bahwa *PsyCap* tidak cukup kuat untuk mengubah arah atau intensitas pengaruh *Agreeableness* terhadap *Job Performance* pada anggota BEM Unsoed. Hal ini terjadi karena *PsyCap* jauh akan lebih efektif sebagai moderasi ketika berhadapan dengan kondisi psikologis yang negatif sedangkan *Agreeableness* pada dasarnya merupakan trait positif sehingga fungsi buffering dari *PsyCap* tidak akan terjadi dalam hubungan ini.
9. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Psychological Capital* terbukti tidak memoderasi hubungan antara salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Openness*, terhadap *Job Performance*. Temuan ini berarti bahwa *PsyCap* tidak akan

memberikan kontribusi tambahan yang signifikan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh *Openness* terhadap *Job Performance*. Hal ini terjadi karena *Openness* pada dasarnya merupakan *trait* yang akan berpengaruh pada performa ketika terjadi pada pekerjaan yang menuntut kreativitas, jadi untuk konteks BEM Unsoed yang memiliki fungsi beragam menyesuaikan kementerianya, maka *PsyCap* yang tinggi sekalipun tidak akan bisa memberikan kontribusi tambahan yang signifikan dalam memperkuat pengaruh *Openness* terhadap *Job Performance* jika memang pada dasarnya bukan bekerja di lingkup yang menuntut kreativitas.

10. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Psychological Capital* terbukti memoderasi hubungan antara salah satu tipe *Personality Traits*, yaitu *Neuroticism*, terhadap *Job Performance*. Temuan ini berarti bahwa individu dengan tingkat *Neuroticism* yang tinggi tetap mampu menunjukkan performa kerja yang baik apabila mereka memiliki tingkat *PsyCap* yang tinggi, sehingga potensi dampak merugikan dari ciri kepribadian tersebut dapat ditekan. Artinya, ketika individu memiliki *psychological capital* yang tinggi maka mereka akan lebih mampu mengelola tekanan emosi dan stres kerja yang biasanya menjadi karakteristik utama dari individu dengan *Neuroticism* tinggi

## B. Implikasi Penelitian

### 1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya terkait hubungan antara *Personality Traits*, *Psychological Capital*, dan *Job Performance* dalam konteks organisasi mahasiswa. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat literatur mengenai pengaruh *Big Five Personality Traits* terhadap *Job Performance*, terlebih temuan penelitian ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa *trait* seperti *Conscientiousness*, *Agreeableness*, dan *openness* memiliki kecenderungan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan *Neuroticism* cenderung memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa karakteristik kepribadian tetap menjadi prediktor penting performa, termasuk pada konteks organisasi non-profit berbasis mahasiswa.

Penelitian ini juga memberikan bukti tambahan mengenai peran *PsyCap* sebagai variabel moderasi yang mampu memperkuat dan melemahkan pengaruh beberapa kepribadian yang ada pada dimensi *Big Five Personality* terhadap *Job Performance* individu. Temuan ini menambah wawasan teoretis mengenai bagaimana sumber daya psikologis positif dapat berfungsi sebagai mekanisme penguatan dalam hubungan antara karakter individu dan perilaku

kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengisi kekosongan pada konteks organisasi mahasiswa karena sebelumnya sebagian besar penelitian dilakukan di sektor profesional, pendidikan formal, atau industri. Dengan mengangkat konteks BEM Unsoed, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis baru bahwa dinamika *Personality Traits* dan *PsyCap* juga relevan dalam mengelola kinerja individu dalam organisasi kemahasiswaan.

Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan teori *Self-Determination Theory* (SDT) yang menyatakan bahwa individu akan berkembang, termotivasi, dan mencapai performa yang baik ketika kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi, mengingat bahwa *PsyCap* sebagai variabel moderasi yang dasarnya adalah psikologi positif dapat mempengaruhi pengaruh *Personality Traits* terhadap *Job Performance*, terkhusus pada kepribadian *Neuriticism* yang dapat ditekan pengaruh negatifnya oleh *PsyCap*.

## 2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Personality Traits* memiliki dampak yang signifikan, terkhusus *Conscientiousness*, *Agreeableness*, *Openness*, dan *Neuriticism*, terhadap performa kerja pengurus BEM Unsoed. Temuan tersebut menjadi dasar kuat bagi organisasi, khususnya BEM Universitas Jenderal Soedirman, untuk memperkuat sistem manajemen sumber daya pengurus. paya ini dapat dimulai dari peningkatan kualitas proses rekrutmen dan

penempatan anggota, misalnya dengan mempertimbangkan asesmen kepribadian agar penempatan lebih sesuai dengan karakteristik individu. Hal ini penting karena organisasi masih kerap mengabaikan aspek kepribadian dalam rekrutmen dan penempatan anggota.

Selain itu, temuan mengenai pengaruh negatif *Neuroticism* memberikan gambaran bahwa anggota dengan kecenderungan tersebut lebih rentan mengalami stres. Oleh karena itu, organisasi dapat memberikan dukungan berupa pendampingan lebih intensif, penyesuaian beban tugas, atau program konseling internal agar mereka tetap mampu bekerja secara optimal. Sementara itu, karakter seperti *Extraversion* dan *Agreeableness* yang berpengaruh pada dinamika kerja kelompok dapat dimanfaatkan untuk mengombinasikan anggota dengan kecenderungan interpersonal yang saling melengkapi, sehingga terbentuk tim yang lebih harmonis, efektif, dan produktif.

Peran *PsyCap* sebagai variabel moderasi pada penelitian ini juga perlu diperhatikan, terutama karena *PsyCap* mampu menekan pengaruh negatif *Neuroticism*, tipe kepribadian dengan kecenderungan emosional negatif yang rentan terjadi dan dimiliki oleh mahasiswa, terhadap *Job Performance*. Mempertimbangkan hal tersebut maka Badan Eksekutif Mahasiswa perlu menyadari bahwa peningkatan performa kerja pengurusnya tidak hanya bisa

dicapai melalui pengembangan berbasis *hard-skill* saja, tetapi dapat melalui pengembangan psikologis pengurus. Bentuk pengembangan ini dapat berupa pelatihan ketahanan psikologis, penetapan tujuan kerja (*working goal-setting*), peningkatan *self-efficacy*, mentoring antar anggota, serta pelatihan manajemen stres dan penguatan optimisme kerja.

Selain itu, mengingat *PsyCap* terbukti memengaruhi kinerja mahasiswa dalam organisasi maka pihak fakultas atau universitas dapat mengadaptasi temuan ini untuk menyusun program pengembangan diri mahasiswa yang menekankan ketangguhan mental, optimisme, dan kepercayaan diri sebagai bekal menghadapi tuntutan akademik maupun organisasi.

Berikut di bawah ini adalah rekomendasi program pengembangan untuk memastikan setiap individu mampu beradaptasi dan berkembang di luar kecenderungan kepribadiannya serta tabel rekomendasi hubungan *Personality traits* dengan jenis pekerjaan untuk memaksimalkan kesesuaian individu dengan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*):

Tabel 5.1 Rekomendasi Program Pengembangan *PsyCap*

<b>Nama Program</b>	<b>Program Pengembangan Psychological Capital Berbasis Kepribadian</b>
<b>Tujuan Program</b>	Meningkatkan Job Performance anggota BEM Universitas Jenderal Soedirman melalui penguatan Psychological Capital (self-efficacy, hope, optimism, dan resilience) dengan mempertimbangkan perbedaan Personality Traits setiap anggota
<b>Dasar Penyusunan Program</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Personality Traits berpengaruh terhadap Job Performance dan Psychological Capital berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh tersebut. Oleh karena itu, pengembangan <i>PsyCap</i> menjadi strategi manajerial yang relevan untuk mengoptimalkan kinerja anggota organisasi mahasiswa
<b>Sasaran Program</b>	Seluruh anggota aktif BEM Universitas Jenderal Soedirman, dengan perhatian khusus pada anggota yang memiliki job performance sedang hingga rendah atau menunjukkan kerentanan psikologis selama masa kepengurusan
<b>Bentuk Kegiatan</b>	Pelatihan dan pendampingan terstruktur yang berfokus pada penguatan empat dimensi Psychological Capital melalui pendekatan pembelajaran partisipatif dan reflektif
<b>Materi Program</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Self-efficacy</i>: pelatihan kepercayaan diri, simulasi tugas organisasi, dan public speaking.</li> <li>2) <i>Hope</i>: workshop penetapan tujuan (goal setting) dan perencanaan program kerja.</li> <li>3) <i>Optimism</i>: sesi refleksi, sharing keberhasilan, dan evaluasi berbasis pembelajaran.</li> <li>4) <i>Resilience</i>: pelatihan manajemen stres, pengelolaan waktu, dan strategi menghadapi tekanan organisasi.</li> </ol>
<b>Metode Pelaksanaan</b>	Workshop interaktif, diskusi kelompok kecil, studi kasus organisasi, simulasi peran ( <i>role play</i> ), serta refleksi individu dan kelompok.
<b>Waktu Pelaksanaan</b>	Dilaksanakan secara bertahap selama masa kepengurusan, terutama pada awal dan pertengahan periode organisasi, dengan durasi program menyesuaikan kalender akademik dan agenda organisasi.
<b>Indikator Keberhasilan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Peningkatan skor Psychological Capital anggota.</li> <li>2) Peningkatan konsistensi Job Performance anggota.</li> <li>3) Penurunan keluhan stres dan penurunan kinerja akibat tekanan akademik dan organisasi.</li> </ol>
<b>Dampak yang Diharapkan</b>	Anggota BEM memiliki modal psikologis yang lebih kuat, mampu mengaktualisasikan potensi kepribadiannya secara optimal, serta menunjukkan kinerja yang lebih stabil, adaptif, dan berkelanjutan.

Tabel 5.2 Hubungan *Personality Traits* dengan Jenis Pekerjaan

Dimensi <i>Big Five</i>	Karakteristik Utama	Jenis Pekerjaan yang Direkomendasikan	Contoh Peran dalam Organisasi Mahasiswa (BEM)
<i>Extraversion</i>	Aktif, komunikatif, percaya diri, mudah berinteraksi, energik	Pekerjaan yang menuntut interaksi sosial tinggi, komunikasi intensif, dan koordinasi eksternal	Hubungan Masyarakat, Advokasi, Kementerian Luar Negeri, Koordinator Lapangan, MC kegiatan
<i>Conscientiousness</i>	Disiplin, teliti, bertanggung jawab, terorganisir, berorientasi pada target	Pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, konsistensi, perencanaan, dan pengendalian proses	Sekretaris, Bendahara, Administrasi, Pengelola Program Kerja, Monitoring & Evaluasi
<i>Agreeableness</i>	Kooperatif, empatik, mudah bekerja sama, menjaga keharmonisan	Pekerjaan berbasis kerja tim, pelayanan, dan dukungan interpersonal	Sumber Daya Manusia, Internal Affairs, Pendamping Anggota, Tim Konsumsi & Logistik
<i>Openness to Experience</i>	Kreatif, inovatif, terbuka terhadap ide baru, fleksibel	Pekerjaan yang menuntut kreativitas, inovasi, dan pemecahan masalah	Riset & Kajian Strategis, Media Kreatif, Desain Konten, Perancang Program Inovatif
<i>Neuroticism (rendah)</i>	Stabil secara emosional, tenang, mampu mengelola stres	Pekerjaan dengan tekanan tinggi dan tuntutan ketahanan emosi	Koordinator Program Besar, Crisis Management Team, Penanggung Jawab Kegiatan Skala Besar
<i>Neuroticism (tinggi)</i>	Mudah cemas, sensitif terhadap tekanan, emosional	Pekerjaan dengan struktur jelas, tekanan relatif rendah, dan dukungan supervisi kuat	Anggota pelaksana teknis, staf pendukung, tugas operasional dengan arahan rutin

### C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan untuk menjadi acuan dan referensi bagi perbaikan dan pengembangan di penelitian berikutnya yang mengangkat topik serupa. Berikut merupakan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, yaitu pengambilan data dilakukan pada satu waktu tertentu, sehingga penelitian ini belum mampu menangkap dinamika perubahan kepribadian, psychological capital, maupun *Job Performance* anggota organisasi secara longitudinal. Padahal, khususnya psychological capital bersifat *state-like* dan berpotensi mengalami perubahan seiring waktu dan pengalaman organisasi.
2. Penelitian ini hanya terfokus pada pengaruh variabel yang bersifat internal individu (*Personality Traits* dan *Psychological Capital*) terhadap *Job Performance*. Oleh karena itu, cakupan faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Performance* dalam penelitian ini masih sangat terbatas dan belum mempertimbangkan variabel lain yang bersifat dari eksternal individu yang mungkin lebih relevan.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini sepenuhnya menggunakan instrumen kuesioner dengan metode self-report, sehingga tidak terlepas dari potensi bias subjektivitas responden,

seperti *social desirability bias* dan perbedaan persepsi individu dalam menilai kepribadian, psychological capital, maupun kinerja dirinya sendiri. Meskipun instrumen yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas, kemungkinan adanya bias persepsi tetap tidak dapat dihindari sepenuhnya.

